

## РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация:** В статье рассматриваются особенности рынка труда в период цифровых технологий, которые связаны с изменением спроса на трудовые ресурсы и их предложение в экономике в целом. Выделены основные компетенции, необходимые для реализации прорывных технологических проектов, а также формы занятости, которые будут востребованы в будущем.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, цифровые технологии, рынок труда, человеческие ресурсы, эмоциональный интеллект.

## LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF ECONOMY

**Abstract:** The article examines the features of the labor market in the digital era, which are associated with changes in the demand for labor resources and their supply in the economy as a whole. The main competencies necessary for the implementation of breakthrough technological projects, as well as the forms of employment that will be in demand in the future, are highlighted.

**Keywords:** digital economy, digital technologies, labor market, human resources, emotional intelligence.

Одной из главных тенденций развития экономики последнего десятилетия является проникновение цифровых технологий в различные сферы жизни общества. Цифровая трансформация направлена на упрощение жизнедеятельности человека, улучшения качества жизни и повышения экономических показателей.

Под цифровой экономикой понимается экономическая деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг [4].

Цифровая трансформация экономики является стратегией многих государств, в том числе и Российской Федерации. Необходимость цифровой трансформации

производственных и социальных процессов страны отражена в национальной программе «Цифровая экономика РФ», с помощью которой обеспечивается ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере.

Переход к цифровой экономике оказывает на рынок труда существенное влияние, связанное с масштабной трансформацией требований к специалистам, и повышением эффективности рынка труда. Внедрение цифровых технологий автоматизирует многие операции трудовой деятельности, в связи с чем, обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним, а также создает результативный и быстрый поиск работы, в том числе и возможность удаленной трудовой деятельности.

По данным исследования The Future of Jobs к 2025 г. вследствие автоматизации всех сфер жизнедеятельности человека более половины всех рабочих задач будет выполняться машинами. Для сравнения, в 2018 г. 71% работы выполнялось человеческим трудом, а лишь 29% процессов было автоматизировано. Данные исследования подтверждает и Глобальный институт McKinsey (MGI), по оценкам которого уже в ближайшие десятилетия до 50% рабочих операций в мире могут быть автоматизированы. Тем самым, многие профессии перестанут существовать, но взамен, появятся вакансии с принципиально иными квалификациями, что потребует переобучения или повышения квалификации многих сотрудников [2; 5].

По оценкам аналитиков ВЭФ, потребность рынка труда сместится в сторону таких профессий, как аналитики данных, разработчики программного обеспечения и приложений, специалисты по социальным сетям – должности, которые в значительной степени основаны на использовании технологий. Однако ожидается, что будут расти и должности, основанные на «человеческих» качествах, такие как работники службы поддержки клиентов, специалисты по продажам и маркетингу, обучению и развитию, а также менеджеры по инновациям [6].

В результате цифровые технологии обуславливают снижение спроса на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций, а также изменение компетентностных профилей некоторых категорий персонала и повышение требований к гибкости и адаптивности персонала.

Кроме того, цифровая трансформация предусматривает наличие у человеческих ресурсов эмоционального интеллекта – способности, которая отличает человека от машины, позволяющей анализировать свои чувства и эмоции, а также других окружающих людей. Эмоциональный интеллект является необходимой составляющей зрелой личности и помогает выстраивать отношения с другими людьми на основе взаимопонимания и взаимоподдержки.

Многие компании в мире уже осознают необходимость оценки уровня эмоционального интеллекта при отборе сотрудников. Одной из таких организаций является компания Google. В компании есть определенный набор качеств, присущих людям, которые преуспели в организации. К ним относится: успешное развитие в условиях неопределенности, умение ценить обратную связь и бросать вызов статусу-кво, способность совершать правильные поступки, забота о команде и т.д. В связи с чем, руководство Google считает, что эмоциональный интеллект тесно связан с этими качествами. Поэтому, при проверке резюме рекрутеры компании уже начинают оценивать развитость набора характеристик. Так, подбирая сотрудника на работу в команде, обращается внимание на упоминание «я» или «мы», поскольку важно оценить отдаст ли кандидат должное командным усилиям [3].

Условия цифровой экономики порождают специальные цифровые компетенции, которыми должны владеть специалисты для успешного выполнения своих должностных обязанностей и сохранения конкурентоспособности на рынке труда. К таким компетенциям относится: системное мышление, умение решать задачи «под ключ», адаптивность и работа в условиях неопределенности, понимание основ кибербезопасности, «цифровая ловкость», способность к непрерывному обучению [4]. Владение цифровыми компетенциями позволят персоналу эффективнее выполнять работу, понимая тонкости технологических процессов, и справляться с возникающими проблемами быстрее.

Формы занятости также подвергаются трансформации. Активно развиваются и пользуются популярностью у молодежи занятость в виде фриланса, краудсорсинга, инсорсинга, развивается дистанционная занятость, проектная форма занятости и пр. В виртуальную среду переходит значительная часть трудовых отношений и целых сегментов занятости, увеличивается доля частичной и разовой занятости. Тем самым, это способствует формированию гибких форм включения профессионалов в трудовую деятельность. В результате чего работодатель будет вынужден делать ставку на производство в «облаке» и перейти к матричной структуре управления, которая осуществляется посредством информационных технологий территориально распределенными проектными командами.

Внедрение новых технологий позволяют модернизировать сферу образования. Цифровизация преобразует социальную парадигму жизни людей, открывая возможности получения новых знаний, расширения кругозора, освоения новых профессий и повышения квалификации необычными до этого времени способами. Возрастает значение онлайн-образования, когда человек может получить необходимые знания, не изменяя своего территориального положения.

Большую популярность обретают и такие формы обучения, как омниобучение (обучение с использованием всех возможных каналов коммуникации), микрообучение (обучение небольшому объему знаний за короткий промежуток времени), нейрообучение (обучение, основанное на знаниях о функционировании головного мозга), проектно-ориентированное обучение и др. Преподаватель в данном случае становится наставником и навигатором, а не «репродуктором» информации [4].

Однако цифровая трансформация рынка труда имеет свои негативные последствия. Во-первых, в связи с несбалансированным цифровым развитием всех сфер жизни общества, многие человеческие ресурсы не успевают овладевать необходимыми для их рабочей деятельности навыками, что затрудняет осуществление труда. Поэтому, изменения требуют все составляющие системы, начиная от образовательных учреждений, которые должны подстраивать систему обучения под современные методы работы. Во-вторых, сами организации не всегда имеют необходимые технологии для эффективного выполнения трудовых обязанностей, что замедляет темп и качество выполняемой работы. Кроме того, часть производственного сектора не готова обеспечить рабочие места для «цифровых» работников. В результате чего, данные тенденции увеличивают риск роста безработицы [1].

Таким образом, происходит трансформация рынка труда в сторону изменения требований к работникам, связанных с их личной развитостью и стремлением личного роста, что позволит им быть мобильными в меняющейся экономической реальности. Тем самым, необходимо фокусировать внимание на необходимости качественной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда и реальным сектором экономики.

### **Библиографический список**

1. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России / О.В. Сенокосова // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. – 2018. – №3. – С. 237-242
2. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] // McKinsey & Company. – Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf> (Дата обращения: 21.08.2020).
3. Четыре метода, которые Google использует для проверки эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] // Rusbase. – Режим доступа: <https://rb.ru/story/google-ei/> (Дата обращения: 21.08.2020).
4. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и об-

щества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.

5. Davos 2020: Here's what you need to know about the future of work [Электронный ресурс] // World Economic Forum. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/davos-2020-future-work-jobs-skills-what-to-know/> (Дата обращения: 21.08.2020).

6. WEF – 5 things to know about the future of jobs [Электронный ресурс] // eTrade for all. – Режим доступа: <https://etradeforall.org/wef-5-things-to-know-about-the-future-of-jobs/> (Дата обращения: 21.08.2020).